

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN
USAHA KECIL MENENGAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh :
Mohammad Indra Alamsyah
NIM. 10408141036**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh:

Mohammad Indra Alamsyah

NIM. 10408141036

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 Oktober 2015

Dosen Pembimbing



Farlianto, M.B.A.

NIP. 19700925 200012 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Disusun oleh:

Mohammad Indra Alamsyah

NIM. 10408141036

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 16 Oktober 2015. Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Ketua Penguji		11-11-2015
Farlianto, M.B.A.	Sekretaris Penguji		11-11-2015
Arum Darmawati, M.M.	Penguji Utama		11-11-2015

Yogyakarta, 12 November 2015

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

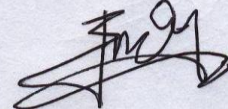
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Indra Alamsyah
NIM : 10408141036
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 16 Oktober 2015

Yang menyatakan,



Mohammad Indra Alamsyah

NIM. 10408141036

MOTTO

“Sukses dunia dan akherat itu pantas untuk diperjuangkan, maka perjuangkanlah dengan modal waktumu”

"Ketika sudah tidak ada lagi tempat untuk bersandar, selalu ada tempat untuk bersujud"

“Kebahagiaan seorang anak adalah ketika melihat kedua orang tuanya bahagia. Kesuksesan seorang anak adalah berkat doa dari kedua orang tuanya. Maka bahagiakanlah dan jangan pernah menyiaikan perjuangan mereka”

“Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita adalah untuk mencoba. Karena dengan mencoba itulah kita menemukan kesempatan berhasil”

(Prof. Dr. Moerdiyanto, M.M)

“Hanya mereka yang berani gagal dapat meraih keberhasilan”

(Robert F. Kennedy)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk:
Kedua Orangtua, Keluarga, dan Saudara-Saudara saya
yang sangat saya sayangi*

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Mohammad Indra Alamsyah
10408141036**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. (2) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. (3) Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif causal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Disperindagkop dan UKM DIY yang berjumlah 136 karyawan dengan sampel penelitian diambil dari keseluruhan total populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi (β) 0,297 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). 2) Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi (β) -0,313 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi bahwa motivasi kerja (β) 0,267 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan beban kerja (β) -0,288 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY sebesar (ΔR^2) 0,142**.

Kata kunci: Motivasi kerja, Beban kerja, dan Kepuasan kerja

**THE EFFECTS OF WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Mohammad Indra Alamsyah
10408141036**

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine: (1) the effect of work motivation on employees' job satisfaction of Disperindagkop dan UKM DIY, (2) the effect of workload on employees' job satisfaction of Disperindagkop dan UKM DIY, and (3) the effect of work motivation and workload on employees' job satisfaction of Disperindagkop dan UKM DIY.

This research was a causal associative using quantitative approach. The population of this research was 136 employees of Disperindagkop dan UKM DIY, sample was taken from this population. Data was collected by a questionnaire. Data was analyzed using multiple regression analysis.

*The results showed that: (1) work motivation had a positive effect on the employees' job satisfaction, shown from the results of regression (β) 0,297 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). (2) workload had a negative effect on employees' job satisfaction. It was shown from the results of regression (β) -0,313 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). (3) work motivation had a positive effect and workload had a negative effect on employees' job satisfaction, shown from the results that the regression (β) 0,267 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) of work motivation and workload with a beta coefficient (β) -0,288 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Contributions effect of work motivation and workload on employees' job satisfaction was (ΔR^2) 0,142**.*

Keywords: *Work motivation, Workload, and Job satisfaction*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

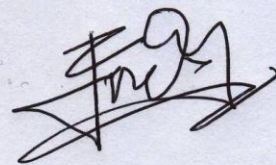
4. Farlianto, M.B.A., Dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Arum Darmawati, M.M., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Alm. Prof. Dr. Moerdiyanto M.M., selaku dosen serta motivator saya dalam berwirausaha, terimakasih kepada beliau yang senantiasa membukakan pintunya untuk sekedar *sharing* dan memberikan masukan serta nasihat yang bermanfaat. Semoga Allah SWT memberikan tempat yang terbaik bagi bapak.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Pak Aprilianto, Pak Darso, Bu Ana, Mas Fajar, Bu Retno, Pak Bambang, Pak Bayu dan seluruh karyawan Disperindagkop dan UKM DIY terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
9. Bapak Ekanto Aji, Ibu Kusrini Widayati, Kakek Prof. Sri Widodo M.Sc, adik Diana Puspita Asri, dan adik Nirvana Trisa Arini, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
10. Teman-teman seperjuanganku, Yofanda, Hanifa, Azis, Aeni, Dani, Cahyo, Nanto, Yogi, Anhar, Rafi, Eno, Icha dan semuanya yang tidak dapat disebutkan satu persatu , yakinlah bahwa setiap usaha pasti ada hasilnya.

Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2010 kelas A, terimakasih untuk hari-harinya yang bermakna.

11. Pak Budi beserta seluruh satpam FE, Iqbal dan Tomas beserta teman-teman satu hobi basket, dan Mbak Dwi beserta seluruh pegawai di EEC yang terus memotivasi supaya lekas lulus.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 16 Oktober 2015

Penulis



Mohammad Indra Alamsyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 11
A. Landasan Teori	11
1. Kepuasan Kerja	11
2. Motivasi Kerja	15
3. Beban Kerja	23

B. Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Pikir	27
D. Paradigma Penelitian	32
E. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Definisi Operasional	34
D. Populasi	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Instrumen Penelitian	39
1. Kisi-kisi Instrumen	39
2. Uji Instrumen	40
a. Uji Validitas	40
b. Uji Reliabilitas	42
G. Teknik Analisis Data	44
1. Analisis Deskriptif	44
2. Pengujian Prasyarat Analisis	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Linieritas	45
c. Uji Multikolinieritas	45
d. Uji Heteroskedastisitas	46
H. Uji Hipotesis	46
1. Uji Regresi Linier Berganda	46
2. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	49
1. Sekilas tentang Disperindagkop dan UKM.....	49
2. Visi dan Misi Disperindagkop dan UKM	50

3. Struktur Organisasi	53
B. Hasil Penelitian	56
1. Analisis Deskriptif	56
a. Analisis Karakteristik Responden	56
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
2. Analisis Deskripsi Kategori Variabel.....	60
a. Kepuasan Kerja	60
b. Motivasi Kerja	61
c. Beban Kerja.....	62
C. Uji Prasyarat Analisis	63
1. Uji Normalitas	63
2. Uji Linieritas	64
3. Uji Multikolinieritas	65
4. Uji Heteroskedastisitas	66
D. Pengujian Hipotesis	66
E. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
C. Keterbatasan Penelitian.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.....	4
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	39
3. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	42
4. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicsriminant Validity</i>	42
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
6. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
7. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	57
8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
9. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	59
10. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	60
11. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	61
12. Kategorisasi Variabel Beban Kerja	62
13. Hasil Uji Normalitas	64
14. Hasil Uji Linieritas	64
15. Hasil Uji Multikolinieritas	65
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Beban Kerja	67
terhadap Kepuasan Kerja	69
18. Ringkasan Hasil Hipotesis	

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	32
2. Struktur Organisasi Disperindagkop dan UKM DIY	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Validitas dan Reabilitas	84
2. Kuesioner Penelitian	88
3. Data Validitas dan Reliabilitas.....	91
4. Hasil Uji Validitas	95
5. Hasil Uji Reliabilitas	97
6. Data Penelitian.....	98
7. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	102
8. Hasil Uji Deskriptif.....	105
9. Perhitungan Kategorisasi	106
10. Data Uji Kategorisasi	107
11. Hasil Uji Karakteristik Responden	111
12. Hasil Uji Kategorisasi	112
13. Hasil Uji Normalitas	112
14. Hasil Uji Linieritas	113
15. Hasil Uji Multikolinieritas	114
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	115
17. Hasil Uji Regresi Berganda	116
18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	119
19. Surat Keterangan Penelitian	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Dalam menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan. Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap

individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (M.As'ad, 2003).

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi.

Masalah kepuasan kerja juga terjadi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta (Disperindagkop dan UKM DIY). Disperindagkop dan UKM DIY merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah. Disperindagkop dan UKM mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, dan usaha kecil menengah, serta kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh

Pemerintah. Berdasarkan hasil observasi dan beberapa data yang didapatkan, ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Gejala yang terlihat adalah ketidakpuasan akan gaji, perilaku pemimpin, pekerjaan dan kondisi kerja, dll.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Disperindagkop dan UKM DIY pada bidang Keuangan, Industri Agrobisnis, dan Koperasi diketahui bahwa semenjak adanya kenaikan Bahan Bakar Minyak (BBM) yang berimbas kepada kenaikan harga-harga kebutuhan lainnya, para karyawan berharap kebijakan tersebut juga diiringi dengan kenaikan pendapatan atau gaji karyawan. Namun karena tidak adanya peningkatan Upah Minimum Provinsi (UMP), maka gaji pegawai negeripun juga tidak mengalami peningkatan. Belum terealisasinya harapan tersebut membuat karyawan cenderung merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima. Selain itu ketidakpuasan terhadap perilaku pemimpin juga dirasakan karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Dimana terdapat salah satu bidang yang atasannya yang berlaku otoriter dalam memimpin dan kurang memberikan ruang kepada bawahan dalam menyuarakan pendapatnya. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dan kondisi kerja juga dirasakan para karyawan, mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah karyawan dan waktu yang tersedia.

Gejala-gejala ketidakpuasan tersebut harus segera diperbaiki oleh pihak manajemen, karena jika dibiarkan maka hal tersebut akan berdampak negatif dan mengganggu tercapainya tujuan organisasi. Untuk menjalankan tugas dan

fungsinya supaya dapat sejalan dengan visinya, “menjadi akselerator terwujudnya indagkop dan UKM sebagai penggerak peningkatan daya saing untuk menuju kemandirian dan kesejahteraan masyarakat”, maka Disperindagkop dan UKM DIY dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat terutama para pelaku UKM. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata “memberi pelayanan”. Dilihat dari hasil wawancara peneliti, maka untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang lebih baik pihak manajemen perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya terlebih dahulu. Pihak manajemen juga perlu mengetahui terlebih dahulu apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Disperindagkop dan UKM DIY. Untuk itu peneliti melakukan observasi awal dengan cara pra survei kepada para karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini merupakan data hasil pra survei yang dilakukan pada 35 orang karyawan Disperindagkop dan UKM DIY mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY

No	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Motivasi Kerja	23	32,86
2	Lingkungan Kerja	9	12,86
3	Budaya Organisasi	3	4,29
4	Beban Kerja	18	25,71
5	Disiplin Kerja	14	20
6	Faktor Lain	3	4,29

Sumber : Data Primer

Setiap karyawan dari 35 orang responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Responden dalam pra survei hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari karyawan Disperindagkop dan UKM DIY menyebutkan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yakni sebanyak 23 responden atau sebesar 32,86% diikuti beban kerja sebanyak 18 responden atau sebesar 25,71%, sedangkan 3 responden atau 4,29% memilih faktor lain yang distribusinya terdiri dari praktek administratif (jam kerja yang lebih fleksibel dan tambahan gaji), dan promosi kerja.

Dalam sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan seperti Disperindagkop dan UKM DIY, motivasi kerja karyawan menjadi sangat penting. Teori kebutuhan McClelland (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya, menyatakan bahwa motivasi kerja didorong oleh kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*). Indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY disebabkan kurangnya kesempatan karyawan dalam melanjutkan studi atau tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk berprestasi (*Need for achievement*). Sebagai instansi milik pemerintah, karyawan Disperindagkop dan UKM DIY yang sebagian besar adalah PNS, kenaikan jabatan dan golongan yang mengacu

kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tentang jabatan fungsional umum, antara lain terdiri dari Pendidikan, Pengembangan profesi, dan Perolehan gelar keserjanaan lainnya. Sampai saat ini kesempatan pengembangan karyawan seperti kelanjutan studi masih menunggu antri kuota yang terbatas serta ketidakpastian waktunya. Selain itu pemenuhan kebutuhan karyawan untuk berprestasi juga dapat mempengaruhi kebutuhan kekuasaan (*Need for achievement*) bagi beberapa karyawan Disperindagkop dan UKM DIY yang meniti karir secara struktural. Apabila gelar keserjanaan terpenuhi hingga minimal jenjang S2 atau bergelar master, maka akan lebih memungkinkan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan yang lebih tinggi lagi. Walau begitu tidak semua karyawan yang mengejar kebutuhan berprestasi selalu mengejar jabatan secara struktural, karena terdapat juga karyawan Disperindagkop dan UKM DIY yang belum siap untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi sebagai seorang pemimpin. Selanjutnya kebutuhan karyawan Disperindagkop dan UKM DIY untuk berafiliasi (*Need for affiliation*) atau menjalin hubungan yang baik dan nyaman dengan para rekan kerja juga perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen. Disalah satu bidang yang mendapatkan tekanan kerja yang tinggi seperti bidang Koperasi dan UKM, hubungan antara atasan dengan bawahan seringkali tidak terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang begitu padat, sehingga kurang

memperhatikan keterjalinan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga mempengaruhi motivasi karyawannya dalam bekerja.

Selain faktor motivasi kerja, menurunnya kepuasan kerja karyawan di Disperindagkop dan UKM DIY juga dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Semenjak adanya kebijakan Dana Keistimewaan DIY yang berasal dari Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara yang kemudian anggarannya sebagian besar dialokasikan di bidang kebudayaan. Setiap instansi pemerintahan dilingkungan DIY diwajibkan untuk menyelenggarakan kegiatan atau program kerja yang mengangkat budaya DIY. Disperindagkop dan UKM DIY sebagai instansi milik pemerintah sekaligus penerima Dana Keistimewaan juga melakukan penyesuaian dengan adanya kebijakan baru tersebut, sehingga sebagian besar bidang dituntut untuk menyelenggarakan kegiatan atau program kerja tambahan yang nantinya akan mengangkat keistimewaan Yogyakarta. Bidang Keuanganpun yang tidak bersentuhan langsung dengan masyarakat yang lingkup kerjanya hanya sebatas internal organisasi juga merasakan dampaknya. Mereka yang bertugas meminta laporan pertanggung jawaban program kerja dari setiap bidang dan kemudian menginputnya secara *online* merasakan tambahan beban kerja karena harus menginput serta mengoreksi data lebih banyak setiap bulannya, seringkali ketika menjelang akhir bulan mereka bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya. Penggunaan waktu kerja diluar jam kerja ini biasanya terjadi setelah jam kerja usai atau diatas jam empat sore, para karyawan yang mengejar *deadline* pekerjaan seperti yang terjadi pada bidang keuangan lebih

memilih untuk mengerjakannya di kantor daripada membawanya ke rumah. Peningkatan standar pekerjaan setelah adanya Dana Keistimewaan ini tidak diimbangi dengan penambahan jumlah karyawan atau tenaga ahli sehingga mempengaruhi kondisi pekerjaan di Disperindagkop dan UKM DIY. Karyawan merasa lebih terbebani dengan target-target pekerjaan yang berlebihan karena tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan serta kapasitas kemampuan mereka.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah DIY”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang terdapat dalam latar belakang diatas adalah:

1. Ditemui indikasi adanya penurunan kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY, hal ini ditandai dengan ketidakpuasan dalam hal gaji, perilaku pemimpin, pekerjaan dan kondisi kerja.
2. Menurunnya motivasi kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY karena kurangnya kesempatan melanjutkan studi atau kebutuhan karyawan untuk berprestasi.
3. Bertambahnya standar kerja karyawan setelah adanya kebijakan Dana Keistimewaan sehingga karyawan merasa beban kerjanya bertambah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan hasil pra *survey* mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY yang menyebutkan bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY adalah motivasi kerja (32,86%) dan faktor beban kerja (25,71%), maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan UKM DIY.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan UKM DIY?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan UKM DIY?
3. Bagaimana motivasi kerjadan beban kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan UKM DIY?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan UKM DIY.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan UKM DIY.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan UKM DIY.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson, Ivancovich, dan Donely (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Sedangkan Handoko (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Aydogdu dan Asikgil (2011) menyebutkan akibat yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang rendah yaitu tingkat ketidakhadiran yang tinggi, terjadinya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan mental dan fisik menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup. Hal-hal tersebut tentu akan sangat merugikan perusahaan bila tidak segera ditangani. Kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak yang jauh lebih baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006).

Selain itu, karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Sowmya dan Panchanatham (2011) menyebutkan bahwa indikator-indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Gaji, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
- 2) Aspek organisasi, merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 3) Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.
- 4) Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

- 5) Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

d. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexly dan Yukl dalam As'ad (2003) yaitu:

- 1) Teori ketidaksesuaian (*dicrepany theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan memperhitungkan selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kerja seseorang bergantung kepada ketidaksesuaian antara apa yang seharusnya (harapan, keinginan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

- 2) Teori keadilan (*equity theory*)

Equity theory (teori keadilan) dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zabznik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain, dan keadilan - ketidakadilan.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi 2 kelompok: kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi. Motivasi telah didefinisikan sebagai: proses psikologis yang memberikan tujuan dan arah perilaku (Kreitner, 1995); kecenderungan untuk berperilaku dengan cara *purposive* untuk mencapai tujuan tertentu, yakni kebutuhan yang tak terpenuhi, sebuah *drive* atau dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan atas kepuasan (Higgins, 1994), dan kemauan untuk mencapai tujuan (Bedeian, 1993).

Menurut Mangkunegara (2009) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Hasibuan (2009) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hani Handoko (2005), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Mathis dan Jackson (2001) Motivasi merupakan hasrat dalam didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

b. Motivasi Kerja Karyawan

Hodges dan Luthans dalam Handoko, (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif. Motivasi kerja menurut Stephen P. Robbin (2008) bahwa : Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian

tujuan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005) bahwa: Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

c. Teori Motivasi Kerja

Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins dan Judge (2008) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja (McClelland, 1961). Sehingga indikator motivasi kerja menurut Steers dan Braunstein (1976) adalah :

- 1) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah. Mereka bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang

penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah (Robbins & Judge, 2008).

Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 0,5 yaitu ketika memperkirakan bahwa mereka memiliki kesempatan 50-50 untuk berhasil. Mereka tidak suka berspekulasi dengan ketidaktapatan yang tinggi karena tidak mendapatkan kepuasan pencapaian dari keberhasilan yang kebetulan. Demikian pula, mereka tidak menyukai ketidaktepatan rendah (kemungkinan untuk berhasil) karena nantinya tidak akan ada tantangan untuk keterampilan-keterampilan mereka. Mereka senang menentukantujuan-tujuan yang mengharuskan mereka berjuang (Robbins & Judge, 2008).

Kebutuhan kekuatan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan kebutuhan kekuatan (*need for power*) tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.

Kebutuhan yang ketiga yang dipisahkan oleh McClelland adalah hubungan. Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling

sedikit dari para peneliti. Individu dengan motivasi hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi (Robbins & Judge, 2008).

Dari berbagai teori motivasi yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh McClelland. Penulis memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh McClelland tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur motivasi karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

McClelland (1961) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1) Faktor Intrinsik: Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
- b) *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat

keyakinan seseorang akan semakin termotivasi untuk individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas.

- c) *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan. Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.
- d) Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
- e) Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja

- 2) Faktor Ekstrinsik: Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

e. Tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara Komaruddin (1996) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai

sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

b. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi :

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

B. Penelitian yang Relevan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Jepara) yang disusun oleh Wibowo (2012), Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian disebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.
2. *Examining Faculty Workload as a Single Antecedent of Job Satisfaction among Higher Public Education Staff in Kelantan, Malaysia* yang disusun oleh Noraani Mustapha dan Wee Yu Ghee (2013), Universitas Malaysia Kelantan. Dalam penelitian yang mengambil sampel sejumlah 320 responden ini, disebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Pikir

Mengacu pada landasan teori, maka kerangka pemikiran penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut McClelland (1961) karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi (*achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*affiliation*) dan kebutuhan untuk kekuasaan (*power*). Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga,

kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, kondisi kerja.

Hubungan baik sesama karyawan akan menciptakan suasana nyaman, akrab dan saling mendukung. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target pekerjaan terpenuhi. Dengan kata lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Demikian juga yang terjadi pada Disperindagkop dan UKM DIY, kurangnya dorongan atau dukungan terhadap kebutuhan karyawan untuk berprestasi menimbulkan penurunan motivasi kerja karyawan. Para karyawan berharap mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan studinya, akan tetapi mereka terkendala oleh kuota antrian yang terbatas sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Padahal apabila manajemen dapat menjamin para karyawannya untuk melanjutkan studinya, tentunya hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan, hal ini dikarenakan adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Cole, *et al* (2004) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian

yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila beban kerjayang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

Serupa halnya dengan yang terjadi pada karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Karyawan merasakan bertambahnya standar pekerjaan setelah diadakannya kebijakan Danais tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan, sehingga hal ini meningkatkan beban kerja karyawan. Untuk memenuhi target progam kerja tahunan terkadang karyawan harus bekerja ekstra diluar jam kerja mereka. Bertambahnya beban kerja karyawan ini membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh peningkatan beban kerja, hal ini dikarenakan adanya standar pekerjaan, kondisi perkerjaan, target yang harus dicapaidan penggunaan waktu kerjayang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

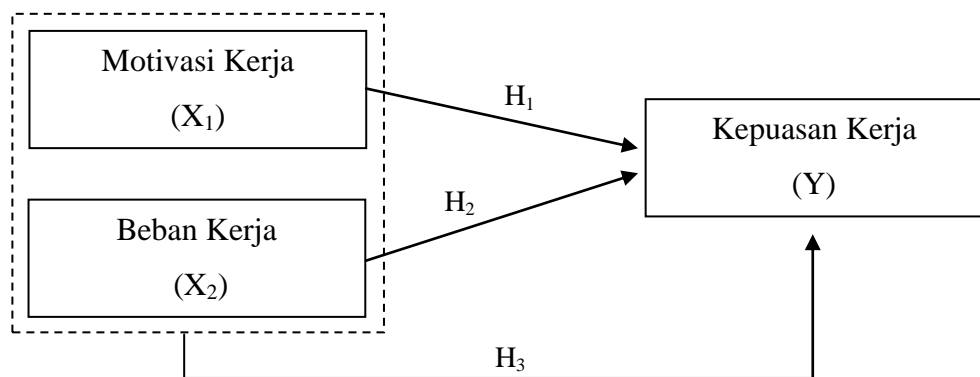
Motivasi kerja dan beban kerja berkaitan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga untuk memenuhi kepuasan kerja karyawannya organisasi perlu memperhatikan kedua hal tersebut. Apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja

juga akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung oleh penelitian Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikutnya jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Altaf dan Awan (2011) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja. Variabel beban kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja juga diteliti oleh Zainuddin (2010) yang menegaskan hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menguatkan pendapat bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Melihat dari penelitian-penelitian diatas diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja karyawan tinggi dan beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan. Dorongan dari manajemen terhadap karyawan Disperindagkop dan UKM DIY, khususnya dorongan untuk berprestasi dapat menjadi salah satu indikator penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan tambahan yang diberikan, sehingga beban kerja akan memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Walaupun karyawan memiliki cukup motivasi dalam bekerja, namun beban kerja yang diberikan secara berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan

karyawan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan, sehingga motivasi kerja yang baik dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

H₁ = Pengaruh motivasi kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y)

H₂ = Pengaruh beban kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y)

H₃ = Pengaruh motivasi kerja (X₁) dan beban kerja (X₂)
terhadap kepuasan kerja (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.
- H₂ : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

B. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Disperindagkop dan UKM DIY yang beralamat di Jalan Kusumanegara No. 9 Yogyakarta pada bulan Mei 2015 sampai dengan September 2015.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Variabel terikat

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan Disperindagkop dan UKM DIY terhadap pekerjaannya.

Indikator variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Sowmya dan Panchanatham (2011). Indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

- a. Gaji, untuk gaji dalam penelitian ini diukur dari keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
- b. Faktor perusahaan dalam penelitian ini diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
- c. Perilaku atasan dalam penelitian ini diukur dari perilaku atau perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan perusahaan.
- d. Pekerjaan dan kondisi kerja dalam penelitian ini diukur dengan melihat tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

- e. Perilaku rekan kerja dalam penelitian ini diukur dengan melihat perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

2. Variabel bebas

Variabel bebas/ independen yang terkait dalam pembahasan ini ialah motivasi kerja karyawan (X_1) dan beban kerja karyawan (X_2).

a. Motivasi kerja

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha dari pegawai Disperindagkop dan UKM DIY untuk mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan oleh McClelland(1961) dalam Steers dan Braunstein, (1976), yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), dorongan karyawan Disperindagkop dan UKM DIY untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), keinginan karyawan Disperindagkop dan UKM untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.
- 3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), kebutuhan karyawan Disperindagkop dan UKM DIY untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah target yang harus diselesaikan oleh karyawan Disperindagkop DIY dalam jangka waktu tertentu.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi :

- 1) Target Yang Harus Dicapai, yaitu pandangan karyawan Disperindagkop dan UKM DIY mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan, yaitu tentang bagaimana pandangan karyawan Disperindagkop dan UKM DIY mengenai kondisi pekerjaan yang dihadapinya.
- 3) Penggunaan waktu kerja, yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.
- 4) Standar Pekerjaan, yaitu kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya,

D. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena karyawan Disperindagkop dan UKM DIY bila digabungkan jumlahnya hanya 136 karyawan, maka seluruhnya dijadikan responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara subyek yang diteliti mengisi angket yang telah disediakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala sikap Likert. Model ini dikembangkan oleh Rensis Likert, pada model ini lebih banyak digunakan untuk penelitian psikologi (moral), sikap dan lain sebagainya. Pada skala Likert ini responden akan menjawab pernyataan-pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda silang. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun dengan bertingkat yang konsisten.

Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008). Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.

1. Kisi-kisi Instrumen

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan berjumlah 25 item. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Butir Item	Jumlah
1	Motivasi Kerja Steers & Braunstein (1976)	Kebutuhan berprestasi (<i>Need for achievement</i>)	1,2,3	3
		Kebutuhan kekuasaan (<i>Need for power</i>)	4,5,6	3
		Kebutuhan hubungan (<i>Need for affiliation</i>)	7,8,9	3
2	Beban Kerja Putra (2012).	Target yang harus dicapai	1,2	2
		Kondisi Pekerjaan	3,4	2
		Penggunaan waktu kerja	5,6	2
		Standar pekerjaan	7,8	2
3	Kepuasan Kerja Sowmya & Panchanatham (2011)	Gaji	1,2	2
		Aspek perusahaan	3	2
		Perilaku atasan	4,5	2
		Pekerjaan dan kondisi kerja	6,7	2
		Perilaku rekan kerja	8	1

2. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk

yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5. Hasil faktor loading dari ketiga variabel ini dapat ditunjukkan dalam lampiran 4.

Dalam penelitian ini terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item motivasi kerja 3 dikarenakan nilai faktor loading kurang dari 0,5. Sehingga 24 item pertanyaan yang dinyatakan valid yang akan di analisis lebih lanjut.

Tabel 3. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations*

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi_Kerja	30,60	2,77	0,746	0,909		
Beban_Kerja	28,65	3,44	0,827	-0,199	0,930	
Kepuasan_Kerja	28,22	3,40	0,763	0,566**	-0,497	0,899

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

2) *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix dan discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85. Nilai diskriminan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

Variabel	AVE	Motivasi Kerja	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi Kerja	0,737	0,737	0,039	0,320
Beban Kerja	0,817	-0,216	0,817	0,247
Kepuasan Kerja	0,766	0,626	-0,544	0,766

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk

memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Secara prinsip reliabilitas mencerminkan konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,899	Reliabel
Motivasi Kerja	0,909	Reliabel
Beban Kerja	0,930	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 .

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (Ghozali, 2011). Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi = $\text{mean} + \text{SD} \leq X$
- b. Sedang = $\text{mean} - \text{SD} \leq X < \text{mean} + \text{SD}$
- c. Rendah = $X < \text{mean} - \text{SD}$

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi

variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut :

1. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja, dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan beban

kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

σ : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Beban Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif,

sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

2. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sekilas tentang Disperindagkop dan UKM

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Disperindagkop dan UKM) merupakan unsurpelaksana Pemerintah Daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, dan usaha kecil menengah, serta kewenangan dekonsentrasi serta tugas yang diberikan oleh Pemerintah.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program dan pengendalian di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- c. pelaksanaan kerjasama perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah serta pengembangan ekspor daerah;

- d. pemberian fasilitasi, pembinaan, perlindungan, pemasaran dan pengembangan perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah;
- e. pelaksanaan koordinasi perijinan bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- f. pelaksanaan pelayanan umum bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- g. pemberian fasilitasi bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah Kabupaten/Kota;
- h. pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- i. pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

2. Visi dan Misi Disperindagkop dan UKM

Sebagai pelaksanaan UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, PP No.38 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom dan Perda No 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Daerah di Lingkup Pemerintahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, serta, SK Gubernur No 49 Tahun 2008, maka ditetapkan Visi dan Misi Dinas Perindustrian,

Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi akselerator terwujudnya indagkop dan UKM sebagai penggerak peningkatan daya saing untuk menuju kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.

b. Misi

1) Ke Dalam (*inward*)

Meningkatkan kinerja aparat untuk mewujudkan pelayanan prima dengan manajemen yang efisien.

Artinya : Dinas Perindagkop dan UKM Propinsi DIY berusaha menata dan membangun kinerja aparatur melalui manajemen yang efisien agar dapat dicapai suatu pelayanan yang prima dengan kualitas standar yang sifatnya dapat memuaskan dunia usaha dan masyarakat luas.

2) Ke Luar (*outward*)

a. Memperkuat pertumbuhan perekonomian daerah dengan mengoptimalkan potensi Indagkop dan UKM.

Artinya: Dengan potensi sumber daya yang ada dioptimalkan pengembangan dan pemanfaatanya untuk memperkuat pertumbuhan ekonomi daerah.

- b. Meningkatkan kemampuan peran masyarakat indagkop dan ukm sebagai penggerak daya saing untuk menuju kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.

Artinya: Di era global, perubahan begitu cepat dan dinamis maka potensi sektor indagkop dan ukm harus didorong kemampuannya menjadi penggerak daya saing agar dapat mempunyai keunggulan kompetitif dan koperatif di pasar global sekaligus dapat memenangkan pasar global untuk kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.

- Penggunaan produk lokal, meningkatkan kelancaran distribusi, perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan.

Artinya: Dengan mendorong penggunaan produk lokal, masyarakat akan mencintai dan menghargai produk sendiri, berusaha meningkatkan kelancaran arus distribusi barang dan jasa agar roda perekonomian dapat berjalan lancar, melakukan perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan dengan meningkatkan pelayanan kemetrolgian, meningkatkan pemantauan peredaran barang/jasa, kebutuhan pokok penting dan strategis.

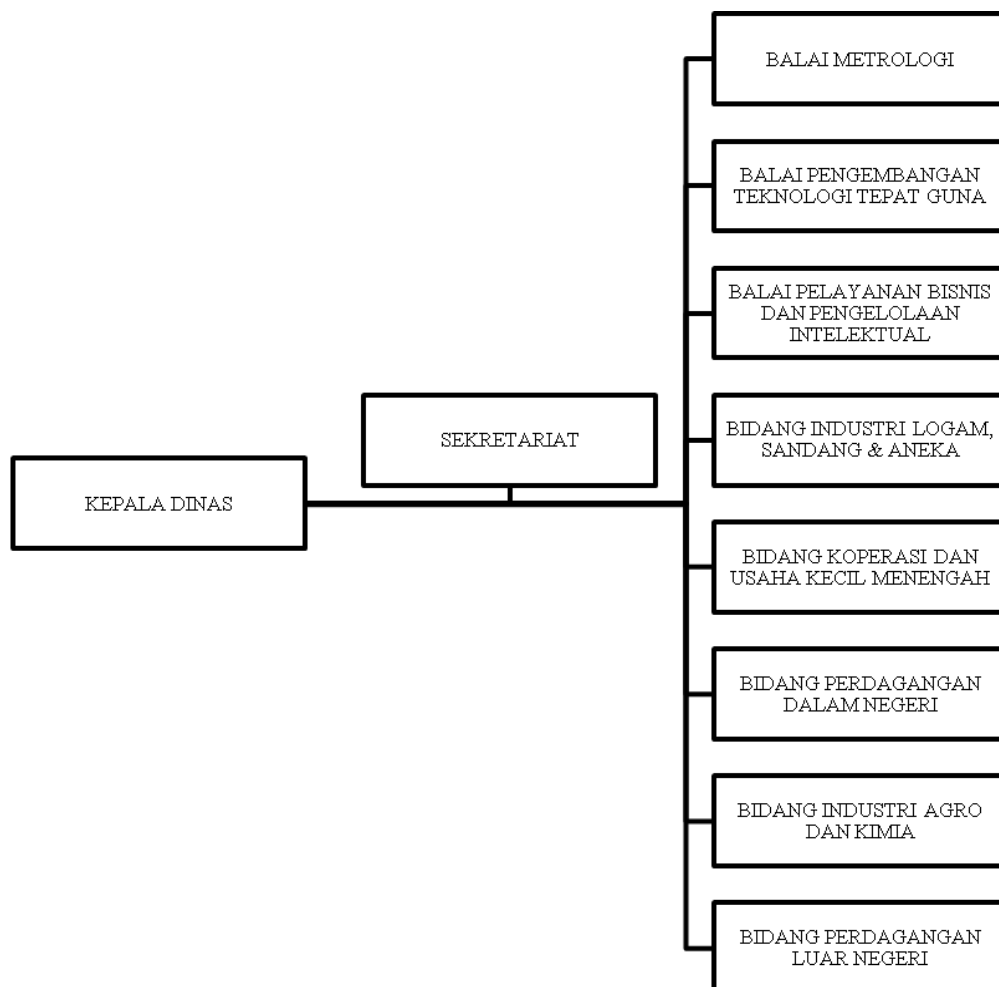
- Peningkatan sinergi dan peran aktif masyarakat dan dunia usaha dalam rangka meningkatkan produktivitas, daya saing

dan kemandirian koperasi dan UMKM secara sistematis, berkelanjutan dan terintegrasi.

Artinya: Dengan meningkatkan sinergi dan peran aktif masyarakat dan dunia usaha secara sistematis, berkelanjutan dan terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas, daya saing, kemampuan koperasi dan UMKM menuju kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada semua instansi/perusahaan merupakan komponen pokok yang harus ada. Melalui struktur organisasi inilah instansi/ perusahaan dapat dengan mudah mengetahui batas-batas wewenang dan tanggung jawab suatu pekerjaan, selain itu dengan adanya struktur organisasi ini juga dapat dengan mudah mendelegasikan suatu tugas atau pekerjaannya secara hierarkis sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Di bawah ini merupakan gambar Struktur Organisasi Disperindagkop dan UKM DIY.



Gambar 2. Struktur Organisasi Disperindagkop dan UKM DIY
Sumber :Bagian Personalia

Unsur Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, terdiri dari :

- a. Pimpinan : Kepala Dinas.
- b. Pembantu Pimpinan : Sekretariat yang terdiri dari Subbagian subbagian.
- c. Pelaksana : - Bidang-bidang yang terdiri dari Seksi-Seksi

- UPTD

- Kelompok Jabatan Fungsional

Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha

Kecil Menengah, terdiri dari :

a. Sekretariat, terdiri dari :

1. Subbagian Umum;
2. Subbagian Keuangan;
3. Subbagian Program dan Informasi.

b. Bidang Industri Agro dan Kimia, terdiri dari :

1. Seksi Industri Makanan, Minuman dan Tembakau;
2. Seksi Industri Hasil Hutan dan Perkebunan;
3. Seksi Industri Kimia.

c. Bidang Industri Logam, Sandang dan Aneka, terdiri dari :

1. Seksi Industri Logam dan Elektronika;
2. Seksi Industri Sandang dan Kulit;
3. Seksi Industri Aneka.

d. Bidang Perdagangan Dalam Negeri, terdiri dari :

1. Seksi Pengadaan dan Penyaluran;
2. Seksi Sarana dan Usaha Perdagangan;
3. Seksi Pengawasan Perdagangan.

e. Bidang Perdagangan Luar Negeri, terdiri dari :

1. Seksi Fasilitasi Ekspor dan Impor;
2. Seksi Pengembangan Ekspor;

3. Seksi Kerjasama Perdagangan Luar Negeri.
- f. Bidang Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, terdiri dari :
 1. Seksi Koperasi;
 2. Seksi Usaha Kecil dan Menengah;
 3. Seksi Pembiayaan dan Perekonomian Syari'ah.
- g. U P T D.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Kuesioner terkait tentang variabel motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 136 responden. Jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 25 pernyataan, akan tetapi dikarenakan terdapat satu item yang dinyatakan gugur maka item pernyataan menjadi 24 item.

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Disperindagkop dan UKM DIY ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	75	55,1%
Perempuan	61	44,9%
Total	136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 75 responden (55,1%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 61 responden (44,9%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30	6	4,4%
31-40	9	6,6%
41-50	40	29,4%
51-60	81	59,6%
Total	136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 6 responden (4,4%), responden yang berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 9 responden (6,6%), responden yang berusia antara 41-50 tahun

yaitu sebanyak 40 responden (29,4%), dan responden yang berusia antara 51-60 tahun yaitu sebanyak 81 responden (59,6%).

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	2	1,5%
SMP	4	2,9%
SMA/SMK	67	49,3%
Diploma	12	8,8%
Sarjana (S1)	41	30,1%
Master (S2)	10	7,4%
Total	136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 2 responden (1,5%) yang memiliki pendidikan terakhir SD, sebanyak 4 responden (2,9%) yang memiliki pendidikan terakhir SMP, sebanyak 67 responden (49,3%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 12 responden (8,8%) memiliki pendidikan terakhir Diploma, sebanyak 41 responden (30,1%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), dan sebanyak 10 responden (7,4%) memiliki pendidikan terakhir Master (S2). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	10	7,4%
6-10 tahun	14	10,3%
11-15 tahun	4	2,9%
16-20 tahun	10	7,4%
21-25 tahun	45	33,1%
26-30 tahun	34	25%
>30 tahun	19	14%
Total	136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 10 responden (7,4%) yang telah lama bekerja antara 1-5 tahun, sebanyak 14 responden (10,3%) yang telah lama bekerja antara 6-10 tahun, sebanyak 4 responden (2,9%) yang telah lama bekerja antara 11-15 tahun, sebanyak 10 responden (7,4%) yang telah lama bekerja antara 16-20 tahun, sebanyak 45 responden (33,1%) yang telah lama bekerja antara 21-25 tahun, sebanyak 34 responden (25%) yang telah lama bekerja antara 26-30 tahun, dan sebanyak 19 responden (14%) yang telah lama bekerja lebih dari 30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja antara 21-25 tahun.

2. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

a. Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 36, mean sebesar 28,22, dan standard deviasi sebesar 3,40. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 31,62$	22	16,2%
Sedang	$24,82 \leq X < 31,62$	96	70,6%
Rendah	$X < 24,82$	18	13,2%
Jumlah		136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 96 responden (70,6%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerjadalam kategori tinggi sebanyak 22 responden (16,2%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabelkepuasan kerjadalam kategori rendah sebanyak 18 responden (13,2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

responden merasakan kepuasan kerja yang cukup di Disperindagkop dan UKM DIY

b. Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 37, mean sebesar 30,60 dan standard deviasi sebesar 2,77. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 33,36$	15	11%
Sedang	$27,83 \leq X < 33,36$	106	77,9%
Rendah	$X < 27,83$	15	11%
Jumlah		136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 106 responden (77,9%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden (11%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 15

responden (11%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup memiliki motivasi kerja dalam bekerja pada Disperindagkop dan UKM DIY.

c. Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 39, mean sebesar 28,65 dan standard deviasi sebesar 3,44. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel beban kerja terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel beban kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 32,09$	17	12,5%
Sedang	$25,21 \leq X < 32,09$	100	73,5%
Rendah	$X < 25,21$	19	14%
Jumlah		136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 100 responden (73,5%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori tinggi sebanyak 17 responden (12,5%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel

beban kerja dalam kategori rendah sebanyak 19 responden (14%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasakan beban kerja yang cukup pada saat bekerja di Disperindagkop dan UKM DIY.

C. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,214	Linier
Motivasi Kerja	0,055	Linier
Beban Kerja	0,131	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja $\geq 0,05$ maka data tiap variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,063	Linier
Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,364	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,961	1,041	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	0,961	1,041	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas		
Dimensi	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,260	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,262	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Beban Kerjaterhadap Kepuasan Kerja

Variabel Independen dan Kontrol	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,249**	0,229*	0,170**	0,159*
Usia	0,222**	0,199**	0,182**	0,164*
Pendidikan	0,213*	0,164**	0,219*	0,174*
Lama Bekerja	0,243**	0,168**	0,238*	0,170*
Motivasi Kerja	-	0,297**	-	0,267**
Beban Kerja	-	-	-0,313**	-0,288**
R^2	0,545	0,613	0,631	0,687
ΔR^2	0,545**	0,069**	0,087**	0,142**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 17. Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (β)0,297(** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,069**.Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan

UKM DIY. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 17. Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $(\beta) -0,313$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi beban kerja untuk kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,087**. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Disperindagkop dan UKM DIY. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 17. Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa motivasi kerja $(\beta) 0,267$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan beban kerja $(\beta) -0,288$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk

menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar $(\Delta R^2)0,142^{**}$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 18. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.	Terbukti
2.	Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.	Terbukti
3.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $(\beta)0,297$

(** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,069**. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima.

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya. Apabila pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja. Hubungan baik sesama karyawan Disperindagkop dan UKM DIY akan menciptakan suasana nyaman, akrab dan saling mendukung, sehingga karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target pekerjaan terpenuhi. Dengan kata lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan berprestasi. Para karyawan Disperindagkop dan UKM DIY menginginkan supaya diberikan kesempatan untuk melanjutkan studinya karena kenaikan jabatan dan

golongan yang mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tentang jabatan fungsional umum, ditentukan oleh pendidikan, pengembangan profesi, dan perolehan gelar kesarjanaan lainnya. Maka dari itu pihak Manajemen Disperindagkop dan UKM DIY harus dapat menjamin karyawannya supaya bisa melanjutkan studinya. Dengan mendapatkan kemudahan dalam melanjutkan studi, para karyawan merasa kebutuhan mereka untuk berprestasi dapat terpenuhi sehingga dapat memotivasi mereka dalam bekerja.

Motivasi kerja ditinjau dari indikator kebutuhan untuk berafiliasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, kondusif, dan akrab karena para karyawan berusaha untuk menjalin hubungan saling bersahabat dan mengenal lebih jauh rekan kerjanya. Pemenuhan kebutuhan untuk berafiliasi dilingkungan Disperindagkop dan UKM DIY akan terwujud dengan baik apabila hubungan antara pimpinan dengan bawahannya dapat menciptakan rasa saling menghargai dan menghormati satu sama lain. Apabila pimpinan mau menghargai masukan, ide, dan saran dari bawahannya, sedangkan bawahan mau menghormati keputusan pimpinannya maka akan menumbuhkan rasa saling percaya antara mereka sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih akrab dan bersahabat di Disperindagkop dan UKM DIY. Dengan demikian para karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja dan kemudian meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (β) -0,313 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi beban kerja untuk kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,087**. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima.

Dalam persepsi karyawan Disperindagkop dan UKM DIY, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila individu merasakan ketidakpuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi negatif dalam bekerja, sedangkan individu yang memiliki

kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi.

Beban kerja ditinjau dari penggunaan waktu kerja, menggambarkan waktu yang digunakan karyawan Disperindagkop dan UKM DIY untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu tertentu. Seringkali karyawan Disperindagkop dan UKM DIY menggunakan waktu kerja diluar jam kerja atau pada jam istirahatnya untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Sehingga hal ini berdampak pada penambahan waktu kerja mereka dari yang seharusnya, penambahan waktu kerja diluar jam kerja mereka membuat karyawan merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya dan kemudian mengakibatkan penurunan kepuasan dalam bekerja.

Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan pada karyawan Disperindagkop dan UKM DIY, menggambarkan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan mengenai apa yang mereka hadapi saat bekerja. Tuntutan pekerjaan yang bertambah setelah digulirkan kebijakan Danais yang tidak disesuaikan dengan penambahan jumlah karyawan membuat para karyawan merasa standar kerja mereka bertambah dan meningkatkan beban kerja mereka.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa peranan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Mustapha dan Ghee (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja

berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi maka kepuasan kerjanya akan menurun.

Cole, *et al* (2004) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada mental pekerja serta memicu terjadinya stress kerja, dan hal ini mengarah pada penurunan kepuasan kerja mereka. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja Disperindagkop dan UKM DIY. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja (β) 0,267 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan beban kerja (β) -0,288 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,142**. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima.

Kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY akan meningkat apabila mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi dan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas kemampuan mereka. Peningkatan Motivasi kerja dapat terpenuhi apabila kebutuhan untuk berafiliasi dan berprestasi dapat terlaksana sesuai dengan harapan mereka. Dengan memperhatikan indikator-indikator beban kerja seperti membuat kondisi pekerjaan yang lebih nyaman dan kondusif, standar pekerjaan yang tidak memberatkan karyawan, serta penggunaan waktu kerja yang sesuai, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi kerja dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY. Penelitian yang dilakukan Hussain (2012) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Mustapha dan Ghee (2013) meneliti adanya hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 21 dan penelitian sebelumnya menunjukkan peningkatan motivasi kerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan meningkatnya beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) Disperindagkop dan UKM DIY. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $(\beta) 0,297$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar $(\Delta R^2) 0,069^{**}$.
2. Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y) Disperindagkop dan UKM DIY. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $(\beta) -0,313$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi beban kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,087^{**}$.
3. Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan beban kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Disperindagkop dan UKM DIY. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja $(\beta) 0,267$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan beban kerja $(\beta) -0,288$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh negatif terhadap kepuasan

kerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,142**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Disperindagkop dan UKM DIY

Disperindagkop dan UKM DIY sebaiknya lebih memperhatikan motivasi dan beban kerja kerja karyawan karena dari hasil analisis variabel masih dalam kategori sedang (Motivasi Mean=30,60, Beban Kerja Mean=28,65). Hal tersebut penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kebutuhan karyawan untuk berprestasi (*Need for achievement*) apabila terpenuhi dengan baik dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan dalam melanjutkan studinya, maka hal ini dapat meningkatkan motivasi dari para karyawan Disperindagkop dan UKM DIY.

Berdasarkan hasil penelitian indikator kondisi pekerjaan menunjukan skor terendah, hal ini berarti bahwa karyawan merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa masih kurang dan pekerjaan yang monoton dalam keseharian membuat karyawan merasa jenuh. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu yang tersedia, jumlah tenaga kerja, target yang realistis,

dll akan membuat karyawan tidak terbebani secara berlebih sehingga mereka dapat lebih menikmati pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan Disperindagkop dan UKM DIY dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

3. Bagi Karyawan

Semoga penelitian ini dapat berkontribusi dalam penyampaian aspirasi dari karyawan Disperindagkop dan UKM DIY supaya pihak manajemen dapat lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat selalu merasa puas dalam bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Sampel yang masih sedikit. Semakin banyak sampel maka hasil yang didapat dapat akan lebih valid.

2. Waktu yang terbatas sehingga penelitian hanya dapat dilakukan di Disperindagkop tingkat provinsi saja, tidak meliputi tingkat daerah seperti Sleman, Bantul, dll.
3. Hanya menggunakan dua variabel independen saja untuk memprediksi variabel dependen.
4. Dalam penelitian ini kontribusi variabel motivasi kerja dan beban kerja termasuk kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Altaf, A., & Awan, M. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- As`ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan VIII. Yogyakarta. Liberty.
- Aydogdu, Sinem & Asikgil, Baris. (2011). "An Empirical of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention". *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53.
- Bedeian, A. G. (1993). *Management*. 3rd ed. New York: Dryden Press
- Cole, D., Panchanadeswaran, S., & Daining, C. (2004). Predictors of job satisfaction of licensed social workers: Perceived efficacy as a mediator of the relationship between workload and job satisfaction. *Journal of Social Service Research*, 31(1), 1-12.
- Gibson J, Ivancenvich M, & Donely JH. (2000). *Organization: Structure, processes, behaviour*. Dalas: Business Publication.Inc.
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham and W. C. Black. (1998). *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey.
- Handoko, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P,(2009). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Higgins, J. M. (1994). *The management challenge* (2nd ed.). New York: Macmillan
- Krejcie. Morgan. (1970). *Tabel Populasi*. Jakarta: Rineka Cipta

- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta. Jakarta.
- Kreitner, R. (1995). *Management* (6th ed.). Boston: Houghton. Mifflin Company
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>.
- McClelland, D. C. (1961) *The Achieving Society*. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand Co.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. CUP Archive.
- Mustapha, N, & Ghee, W.Y. (2013). Examining Faculty Workload as a Single Antecedent of Job Satisfaction among Higher Public Education Staff in Kelantan. *Business and Management Horizons*, 1(1), p10
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis Sekolah Pascasarjana*. USU, Medan.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- R. Steers and D. Braunstein. "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in WorkSettings." *Journal of Vocational Behavior*. Oct. 1976: 254
- Rizal Fidrianto, Faris. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).
- Robbins, S., & Timothy A. J. (2008). "*Perilaku Organisasi*, Organizational Behaviour", Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. (2001) *Human Resource Management buku 2*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2011). "Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India." *Journal of Law and Conflict Resolution*, vol. 3(5), pp. 76-79

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung :Alfa Beta.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, P. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Jepara)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Zainuddin (2010). *Research Methodology for Business & Social Science*. University Publication Centre (UPENA), UiTM.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden.

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Penelitian ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Mohammad Indra Alamsyah

NIM : 10408141036

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya. Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terimakasih. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi HP: 083840059668

Petunjuk Pengisian

1. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara miliki.

Data Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : (.....) 1) Laki-laki 2) Perempuan

Usia : (..... tahun)

Pendidikan terakhir : (.....)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Lama bekerja : (.....)

1. 1-5 tahun
2. 6-10 tahun
3. 11-15 tahun
4. 16-20 tahun
5. 21-25 tahun
6. 26-30 tahun
7. >31 tahun

2. Isilah pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan skor yang Anda pilih dengan memberikan tanda (✓) pada kolom.

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa upah saya di instansi ini lebih baik daripada di tempat lain.					
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3	Saya bangga bekerja di instansi ini.					
4	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik.					
5	Atasan saya sangat terbuka terhadap karyawannya mengenai kebijakan dinas.					
6	Kondisi kerja disini memuaskan.					
7	Saya merasa mengalami kemajuan dalam bekerja.					
8	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya disini.					

No	Pertanyaan Motivasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
2	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis					
3	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					
4	Saya menikmati persaingan dan kemenangan					
5	Saya menikmati tanggung jawab					
6	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu					
7	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja					
8	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi					
9	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					

No	Pertanyaan Beban Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
4	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
6	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					

2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden.

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Penelitian ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Mohammad Indra Alamsyah
 NIM : 10408141036
 Jurusan : Manajemen
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya. Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terimakasih. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi HP: 083840059668

Petunjuk Pengisian

Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara miliki.

Data Responden:

Nama :
 Jenis Kelamin : (.....) 1) Laki-laki 2) Perempuan
 Usia : (..... tahun)

Pendidikan terakhir : (.....)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Lama bekerja : (.....)

1. -5 tahun
2. 6-10 tahun
3. 11-15 tahun
4. 16-20 tahun
5. 21-25 tahun
6. 26-30 tahun
7. >31 tahun

3. Isilah pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan skor yang Anda pilih dengan memberikan tanda (✓) pada kolom.

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa upah saya di instansi ini lebih baik daripada di tempat lain.					
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3	Saya bangga bekerja di instansi ini.					
4	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik.					
5	Atasan saya sangat terbuka terhadap karyawannya mengenai kebijakan dinas.					

6	Kondisi kerja disini memuaskan.					
7	Saya merasa mengalami kemajuan dalam bekerja.					
8	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya disini.					

No	Pertanyaan Motivasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
2	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis					
3	Saya menikmati persaingan dan kemenangan					
4	Saya menikmati tanggung jawab					
5	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu					
6	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja					
7	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi					
8	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					

No	Pertanyaan Beban Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
4	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
6	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					

3. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Kepuasan Kerja								Motivasi Kerja									Beban Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	1	1	1
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4
8	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
9	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	2	2	2
10	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	2	1	1	2	2	2	1	4	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5
12	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	4	4	4	1	1	1
13	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4
14	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	4	4	4	4	1	1	1
16	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	2	2	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2
18	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
19	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2
20	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2
21	3	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
22	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
23	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	1	4	4	4	1	4	4
24	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	5
25	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
26	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
27	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2
28	4	2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5
29	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	4	2	2	3	2	2	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	2	2
31	3	2	2	2	2	2	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4
33	4	3	4	3	3	4	4	2	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
36	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	3	3	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	1	2	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5

79	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	2	2	1	1	2	1	1	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	1	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
83	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
84	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
85	2	2	1	2	2	3	2	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
86	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
87	2	1	3	4	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
88	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
90	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
91	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
92	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5
93	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	1
94	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5
95	4	4	3	4	5	4	5	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	3	5	5
96	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
97	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
98	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
99	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2
100	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2
101	5	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
102	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3
103	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5
104	2	2	4	2	2	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
106	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
107	4	4	4	5	4	2	4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	2	5	5	5	2	4	4	4	4
108	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	5	4	3	4	4	4
110	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	5	5	5	4	3	2	2	2
111	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
112	4	4	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3
113	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
115	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3
116	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2
117	4	4	4	2	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4
118	4	4	4	2	4	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3

120	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
121	2	2	4	2	2	4	2	2	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
122	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
123	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3
124	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
125	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4
126	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
128	4	4	2	2	4	4	4	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
129	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
131	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4
132	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3
133	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3
134	4	4	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2
135	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
136	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2

4. Hasil Uji Validitas

HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP 1

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,811
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2423,93	5
	Df	300	
	Sig.	,000	

Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
Kepuasan1			,759
Kepuasan2			,795
Kepuasan3			,704
Kepuasan4			,768
Kepuasan5			,801
Kepuasan6			,751
Kepuasan7			,798
Kepuasan8			,750
Motivasi1		,767	
Motivasi2		,790	
Motivasi3		,413	
Motivasi4		,674	
Motivasi5		,789	
Motivasi6		,843	
Motivasi7		,811	
Motivasi8		,729	
Motivasi9		,819	
Beban1	,824		
Beban2	,782		
Beban3	,832		
Beban4	,755		
Beban5	,822		
Beban6	,812		
Beban7	,843		
Beban8	,867		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP 2

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,815
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		2387,980
	df		276
	Sig.		,000

Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
Kepuasan1			,758
Kepuasan2			,795
Kepuasan3			,705
Kepuasan4			,770
Kepuasan5			,803
Kepuasan6			,752
Kepuasan7			,798
Kepuasan8			,748
Motivasi1		,768	
Motivasi2		,797	
Motivasi4		,670	
Motivasi5		,793	
Motivasi6		,848	
Motivasi7		,806	
Motivasi8		,725	
Motivasi9		,826	
Beban1	,825		
Beban2	,783		
Beban3	,834		
Beban4	,753		
Beban5	,822		
Beban6	,813		
Beban7	,843		
Beban8	,867		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

5. Hasil Uji Reliabilitas

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	136	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	136	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	8

2. MOTIVASI KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	9

3. MOTIVASI KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	8

4. BEBAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	8

6. Data Penelitian

No	Kepuasan Kerja									Motivasi Kerja									Beban Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
1	3	3	3	5	5	5	3	4	31	5	4	2	5	2	5	4	5	32	3	4	2	4	4	4	4	4	29
2	3	3	3	5	5	5	4	4	32	5	4	1	4	2	5	4	5	30	5	2	3	3	3	2	5	5	28
3	2	2	3	4	4	5	4	2	26	5	5	4	4	3	4	4	4	33	4	4	3	4	3	4	4	3	29
4	4	5	4	3	5	3	5	3	32	5	4	1	5	1	4	4	5	29	3	2	5	3	5	3	3	5	29
5	4	4	4	5	3	4	2	3	29	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	2	3	2	2	2	2	20
6	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	2	2	4	4	4	4	28
7	3	4	4	2	4	4	2	4	27	4	4	4	4	3	5	4	4	32	3	3	3	4	3	3	4	2	25
8	4	4	3	5	4	4	4	5	33	4	5	4	5	3	5	5	5	36	2	3	3	3	3	3	3	3	23
9	4	5	5	5	2	4	2	2	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	3	3	4	4	3	27
10	2	3	2	3	5	5	5	4	29	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	2	3	5	3	4	4	28
11	3	2	3	3	3	2	5	5	26	5	4	1	5	1	4	4	5	29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
12	3	3	2	4	4	3	3	4	26	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	2	4	4	3	3	4	26
13	2	2	5	3	5	3	3	5	28	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4	4	4	3	3	4	4	4	30
14	2	3	2	3	2	2	2	2	18	4	4	4	4	1	4	4	4	29	4	5	4	3	5	5	5	5	36
15	4	3	3	4	2	5	3	2	26	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	3	4	3	3	3	3	3	25
16	2	2	3	3	4	4	3	3	24	3	4	3	4	3	4	4	4	29	4	3	4	5	3	4	3	4	30
17	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3	4	4	4	4	4	4	4	31
18	4	4	4	3	3	4	4	3	29	5	4	1	4	2	5	4	5	30	4	4	2	2	4	4	4	4	28
19	3	3	2	3	5	3	4	4	27	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	3	4	5	4	3	3	3	28
20	4	3	4	3	3	3	3	3	26	4	4	2	4	2	4	4	4	28	1	4	4	2	4	3	4	4	26
21	4	3	4	5	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	4	4	3	3	3	4	29
22	3	5	3	4	4	3	5	5	32	4	4	4	4	3	5	4	4	32	2	2	3	3	2	4	5	5	26
23	3	2	3	4	5	4	2	3	26	4	4	1	4	1	4	4	4	26	2	3	2	5	4	2	2	3	23
24	5	5	4	2	4	4	4	4	32	4	4	2	3	5	5	4	5	32	3	5	3	3	2	4	3	4	27
25	3	3	5	4	3	3	3	5	29	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	2	2	4	2	2	2	2	20
26	5	4	3	4	5	5	5	5	36	4	4	4	4	4	5	5	4	34	2	4	3	4	2	4	4	3	26
27	3	4	2	2	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	4	4	31	2	4	3	4	2	4	4	3	26
28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	5	4	5	5	5	37	3	4	2	4	4	4	4	4	29
29	4	4	4	2	4	3	4	4	29	4	4	3	4	3	4	3	4	29	5	4	5	4	4	4	4	3	33
30	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	4	4	5	4	3	29
31	2	2	3	3	2	4	5	5	26	5	4	1	4	2	5	5	1	27	4	4	3	5	3	4	5	5	33
32	5	3	2	5	4	2	2	3	26	4	4	2	4	2	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30
33	4	5	3	3	2	4	3	4	28	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	2	2	3	4	4	4	27
34	2	2	2	4	2	2	2	2	18	4	3	2	4	2	4	4	4	27	3	4	3	4	3	4	4	4	29
35	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	4	4	4	1	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	4	31
36	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4	4	3	3	4	2	5	5	30
37	4	5	4	3	5	5	5	5	36	4	4	4	4	3	5	4	3	31	2	2	2	4	4	4	4	3	25

38	3	5	3	3	2	4	4	3	27	4	5	3	4	3	4	4	4	31	3	3	4	5	3	4	4	4	30
39	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	5	3	4	3	5	4	5	33	4	4	4	2	4	3	4	3	28
40	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	1	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	2	3	30
41	4	4	5	5	3	5	4	3	33	4	5	4	5	3	5	5	5	36	4	4	3	3	3	3	3	3	26
42	4	4	4	3	3	3	4	5	30	4	4	2	4	2	4	4	4	28	2	4	4	3	4	3	4	3	27
43	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	1	4	1	4	4	4	26	4	3	2	3	4	5	3	3	27
44	3	4	3	4	3	5	4	4	30	4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	3	4	4	3	4	3	4	30
45	3	4	3	3	4	2	5	5	29	4	4	4	4	3	4	4	4	31	2	2	3	4	4	4	3	2	24
46	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	5	5	4	34	3	3	4	4	4	4	3	2	27
47	4	3	4	5	3	4	3	4	30	4	4	2	4	2	4	4	4	28	3	3	3	4	3	3	4	4	27
48	4	4	4	2	4	3	4	3	28	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	3	4	2	3	3	4	25
49	4	4	4	4	4	5	2	3	30	4	4	4	4	3	5	4	5	33	4	5	4	4	3	3	3	4	30
50	4	4	3	4	5	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	2	3	2	2	4	4	2	22
51	3	4	4	3	4	3	4	3	28	5	4	1	4	2	5	4	5	30	3	3	4	2	3	2	2	3	22
52	3	3	2	3	4	5	3	3	26	4	4	2	4	2	4	4	4	28	3	3	3	3	4	3	4	3	26
53	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3	4	4	4	3	4	4	4	30	5	5	3	4	5	4	4	3	33
54	2	2	3	4	4	4	3	2	24	5	5	4	4	3	4	4	4	33	4	4	3	4	3	4	4	5	31
55	3	4	4	3	3	4	4	4	29	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	2	2	3	3	22
56	4	3	3	4	3	3	4	4	28	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	3	3	3	2	4	4	26
57	3	3	3	4	2	3	3	4	25	3	4	3	4	3	4	4	4	29	4	3	4	5	3	4	4	4	31
58	4	5	4	4	3	3	3	4	30	4	4	4	4	3	5	4	3	31	4	4	4	4	3	4	4	3	30
59	3	2	3	2	2	4	4	2	22	4	4	2	2	2	4	2	2	22	4	4	3	4	5	5	5	5	35
60	3	3	4	2	3	2	2	3	22	2	4	3	4	2	4	4	4	27	5	4	5	4	4	4	4	4	34
61	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	5	3	4	4	3	4	3	30
62	4	5	3	4	5	4	4	3	32	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	3	3	4	5	31
63	4	3	4	4	4	4	3	2	28	4	4	3	4	3	4	3	4	29	4	4	4	4	4	3	4	4	31
64	3	3	3	3	2	2	3	3	22	4	4	2	2	2	4	2	2	22	4	3	5	4	3	3	3	5	30
65	4	3	3	3	3	2	4	4	26	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	5	3	5	4	3	3	4	31
66	5	4	4	3	3	4	4	4	31	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	2	3	3	4	3	4	3	26
67	5	4	4	4	3	4	4	3	31	4	4	4	4	5	4	4	4	33	2	3	2	3	5	3	4	4	26
68	4	4	3	3	2	2	4	2	24	4	4	2	4	2	4	4	4	28	4	4	3	4	3	4	4	5	31
69	3	3	3	4	3	3	4	2	25	4	4	2	3	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	5	3	4	4	3	4	3	30	4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	5	3	4	4	3	5	5	34
71	3	4	4	4	3	3	4	5	30	4	4	2	2	2	4	2	2	22	2	2	3	4	5	4	2	3	25
72	2	4	4	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	5	4	2	4	4	4	4	31
73	4	3	4	5	4	3	3	3	29	4	4	4	4	1	4	4	4	29	2	3	4	4	3	4	4	2	26
74	5	5	3	5	4	3	3	4	32	4	4	2	3	5	5	4	5	32	3	4	3	4	4	3	4	3	28
75	2	2	3	3	4	3	4	3	24	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	3	5	3	4	5	5	33
76	3	3	2	3	5	3	4	4	27	4	5	3	4	3	4	4	4	31	3	5	4	2	4	4	4	4	30
77	4	3	4	3	3	3	3	3	26	4	5	3	4	3	5	4	5	33	4	4	3	4	4	4	4	4	31
78	4	3	4	5	3	4	4	4	31	4	4	2	3	4	5	4	5	31	4	4	4	2	3	4	4	4	29

79	3	5	3	4	4	3	5	5	32	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	3	3	2	2	4	2	24
80	3	2	3	4	5	4	2	3	26	5	4	2	5	2	5	4	5	32	3	5	5	4	4	5	5	5	36
81	5	5	4	2	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31	1	2	4	2	4	4	3	3	23
82	3	3	4	4	3	4	4	2	27	4	3	2	4	2	4	4	4	27	4	4	2	2	3	4	4	4	27
83	3	4	3	4	4	3	4	3	28	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	3	4	3	4	4	4	29
84	3	4	2	2	4	4	4	4	27	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4	3	3	3	2	5	4	4	28
85	5	4	3	4	5	5	5	5	36	4	5	4	5	4	5	5	5	37	2	2	2	2	2	2	3	3	18
86	4	4	4	2	4	3	4	4	29	5	5	4	5	3	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
87	4	4	4	4	3	3	3	4	29	4	4	4	4	3	5	4	4	32	2	4	3	4	2	4	4	3	26
88	2	2	3	3	2	4	5	5	26	5	4	1	4	2	5	5	1	27	5	4	5	4	4	4	4	4	34
89	5	3	2	5	4	2	2	3	26	4	4	2	4	2	4	4	4	28	4	4	2	4	4	4	4	4	30
90	2	3	3	2	2	3	4	3	22	4	4	1	4	1	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	4	4	3	3	4	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	4	4	4	4	3	25
92	3	4	5	3	3	3	5	5	31	5	5	4	5	3	5	5	5	37	4	4	3	4	3	4	4	3	29
93	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	5	3	4	3	4	4	4	31	4	3	3	4	2	5	3	2	26
94	4	4	4	4	3	2	4	3	28	4	5	3	4	3	5	4	5	33	4	4	3	4	4	4	4	4	31
95	3	5	3	3	2	4	4	3	27	3	4	4	4	1	4	4	4	28	4	4	4	2	3	4	4	4	29
96	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	5	4	5	3	5	5	5	36	3	3	3	3	3	4	3	4	26
97	4	4	2	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	3	4	3	4	4	4	28
98	3	4	5	3	3	3	5	5	31	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	2	4	2	4	4	4	27
99	4	4	4	3	3	3	4	5	30	4	4	4	4	3	5	4	4	32	3	2	3	4	5	4	2	3	26
100	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	2	3	4	5	4	5	31	4	5	3	3	2	4	4	3	28
101	3	4	3	4	3	5	4	4	30	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3	3	4	4	3	4	4	4	29
102	3	4	3	3	4	2	5	5	29	5	5	4	4	3	4	4	4	33	5	4	2	4	4	4	4	4	31
103	2	3	3	2	2	3	4	3	22	2	4	4	3	2	4	4	4	27	4	4	5	5	3	5	4	3	33
104	4	4	4	3	5	3	4	4	31	4	4	4	4	3	5	4	4	32	3	4	2	4	4	4	4	4	29
105	4	4	4	2	4	3	4	3	28	4	3	2	4	2	4	4	4	27	4	4	3	4	5	4	4	4	32
106	4	4	4	4	4	5	2	3	30	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	3	4	3	5	4	4	30
107	3	3	3	5	5	4	4	5	32	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4	3	3	3	2	5	4	4	28
108	3	4	4	3	4	3	4	3	28	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	3	4	4	4	28
109	3	3	2	3	4	5	3	3	26	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	3	4	4	4	30
110	3	3	4	4	3	4	3	4	28	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	31
111	2	2	3	4	4	4	3	2	24	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4	4	3	4	3	4	4	4	30
112	3	2	2	4	3	3	3	3	23	5	4	1	4	2	5	5	1	27	4	4	4	4	4	4	4	3	31
113	4	4	4	3	5	3	4	4	31	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	4	2	4	4	4	4	4	30
114	3	3	3	4	2	3	3	4	25	4	4	2	4	2	4	4	4	28	4	5	5	5	5	5	5	5	39
115	4	5	4	4	3	3	3	4	30	4	4	4	4	3	5	4	5	33	2	4	2	4	2	4	4	4	26
116	3	2	3	2	2	4	4	2	22	2	4	3	4	2	4	4	4	27	4	4	3	5	4	5	4	4	33
117	3	3	4	4	3	4	4	2	27	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	3	3	3	4	5	30
118	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	4	3	3	3	4	4	4	29
119	4	5	3	4	5	4	4	3	32	4	4	4	4	4	5	5	4	34	2	4	3	4	2	4	4	3	26

120	4	3	4	4	4	4	3	2	28	4	4	2	4	2	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	30
121	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	4	4	4	3	4	4	3	29	2	4	2	4	4	4	4	4	28
122	4	3	3	3	3	2	4	4	26	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	3	3	3	4	4	3	27
123	5	4	4	3	3	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	3	4	3	4	4	4	29
124	5	4	4	4	3	4	4	3	31	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	4	3	3	4	4	4	4	29
125	4	4	3	3	2	2	4	2	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	3	30
126	3	3	3	4	3	3	4	2	25	3	4	3	4	3	4	4	4	29	4	5	3	4	4	3	5	5	33
127	4	5	3	4	4	3	4	3	30	4	4	4	4	3	5	4	3	31	4	4	4	3	3	4	4	4	30
128	3	4	2	3	4	3	4	3	26	4	4	4	4	3	4	4	3	30	5	5	2	2	2	4	4	4	28
129	4	3	3	4	3	2	2	4	25	4	4	4	4	1	4	4	4	29	4	5	4	3	4	4	4	5	33
130	4	4	4	4	2	2	4	3	27	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	4	3	4	2	4	4	4	29
131	4	5	5	3	2	3	3	4	29	4	4	4	4	3	5	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	31
132	2	3	4	3	3	4	3	2	24	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	4	4	5	5	4	4	4	33
133	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	2	3	3	4	4	3	3	26
134	4	4	4	5	5	5	3	4	34	4	4	2	3	5	5	4	5	32	2	3	4	3	3	3	3	3	24
135	4	4	4	5	4	3	5	4	33	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	2	2	2	4	4	4	24
136	3	3	3	5	5	4	4	5	32	5	5	4	5	3	5	5	5	37	3	3	4	4	2	4	4	4	28

7. Hasil Uji Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Laki-laki	21-30 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
2	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
3	Laki-laki	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
4	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
5	Perempuan	51-60 tahun	SMP	1-5 tahun
6	Perempuan	51-60 tahun	Master (S2)	>30 tahun
7	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/SMK	>30 tahun
8	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun
9	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
10	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
11	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
12	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
13	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
14	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
15	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
16	Laki-laki	21-30 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
17	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
18	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
19	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
20	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
21	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	26-30 tahun
22	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
23	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
24	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun
25	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	11-15 tahun
26	Perempuan	51-60 tahun	Master (S2)	>30 tahun
27	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	11-15 tahun
28	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun
29	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun
30	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun
31	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun
32	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun
33	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun
34	Laki-laki	21-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
35	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun
36	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun
37	Perempuan	51-60 tahun	Master (S2)	>30 tahun
38	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun

39	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
40	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
41	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun
42	Perempuan	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
43	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
44	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
45	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
46	Perempuan	41-50 tahun	Master (S2)	>30 tahun
47	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
48	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
49	Laki-laki	41-50 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
50	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
51	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
52	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
53	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
54	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
55	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
56	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
57	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
58	Laki-laki	51-60 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
59	Laki-laki	21-30 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
60	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
61	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
62	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
63	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
64	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
65	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
66	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
67	Laki-laki	51-60 tahun	Master (S2)	21-25 tahun
68	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
69	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
70	Laki-laki	51-60 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
71	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
72	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
73	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
74	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
75	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	21-25 tahun
76	Perempuan	51-60 tahun	Diploma	21-25 tahun
77	Laki-laki	51-60 tahun	Diploma	21-25 tahun
78	Laki-laki	51-60 tahun	Diploma	21-25 tahun
79	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun

80	Laki-laki	51-60 tahun	Diploma	21-25 tahun
81	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun
82	Perempuan	51-60 tahun	Diploma	21-25 tahun
83	Perempuan	51-60 tahun	Diploma	21-25 tahun
84	Perempuan	51-60 tahun	Diploma	26-30 tahun
85	Perempuan	51-60 tahun	Master (S2)	26-30 tahun
86	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	26-30 tahun
87	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	26-30 tahun
88	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	26-30 tahun
89	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	26-30 tahun
90	Laki-laki	31-40 tahun	SD	6-10 tahun
91	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
92	Laki-laki	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
93	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
94	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
95	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
96	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
97	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
98	Laki-laki	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
99	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
100	Laki-laki	51-60 tahun	Diploma	26-30 tahun
101	Perempuan	51-60 tahun	Master (S2)	26-30 tahun
102	Perempuan	51-60 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun
103	Laki-laki	21-30 tahun	SMP	6-10 tahun
104	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
105	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
106	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
107	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
108	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
109	Laki-laki	51-60 tahun	Diploma	26-30 tahun
110	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
111	Laki-laki	41-50 tahun	SMP	26-30 tahun
112	Perempuan	41-50 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
113	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
114	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	26-30 tahun
115	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
116	Laki-laki	21-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
117	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
118	Laki-laki	51-60 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun
119	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun
120	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun

121	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	11-15 tahun
122	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	>30 tahun
123	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	26-30 tahun
124	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	21-25 tahun
125	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
126	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-20 tahun
127	Perempuan	51-60 tahun	Diploma	21-25 tahun
128	Laki-laki	51-60 tahun	SMA/SMK	>30 tahun
129	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
130	Perempuan	51-60 tahun	Master (S2)	>30 tahun
131	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	6-20 tahun
132	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/SMK	11-15 tahun
133	Perempuan	51-60 tahun	SD	21-25 tahun
134	Perempuan	51-60 tahun	Master (S2)	>30 tahun
135	Perempuan	51-60 tahun	Master (S2)	>30 tahun
136	Perempuan	51-60 tahun	Sarjana (S1)	>30 tahun

8. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	136	18,00	36,00	28,2206	3,40085
Motivasi_Kerja	136	22,00	37,00	30,5956	2,76855
Beban_Kerja	136	18,00	39,00	28,6471	3,44164
Valid N (listwise)	136				

9. Perhitungan Kategorisasi

Kepuasan_Kerja				
Mi		=	28,22	
Sdi		=	3,40	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 31,62$		
Sedang	:	$24,82 \leq X < 31,62$		
Rendah	:	$X < 24,82$		
Motivasi_Kerja				
Mi		=	30,60	
Sdi		=	2,77	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 33,36$		
Sedang	:	$27,83 \leq X < 33,36$		
Rendah	:	$X < 27,83$		
Beban_Kerja				
Mi		=	28,65	
Sdi		=	3,44	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 32,09$		
Sedang	:	$25,21 \leq X < 32,09$		
Rendah	:	$X < 25,21$		

10. Data Uji Kategorisasi

No	Kepuasan_Kerj a	KTG	Motivasi_Kerj a	KTG	Beban_Kerj a	KTG
1	31	Sedang	32	Sedang	29	Sedang
2	32	Tinggi	30	Sedang	28	Sedang
3	26	Sedang	33	Sedang	29	Sedang
4	32	Tinggi	29	Sedang	29	Sedang
5	29	Sedang	30	Sedang	20	Rendah
6	36	Tinggi	31	Sedang	28	Sedang
7	27	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
8	33	Tinggi	36	Tinggi	23	Rendah
9	29	Sedang	32	Sedang	27	Sedang
10	29	Sedang	30	Sedang	28	Sedang
11	26	Sedang	29	Sedang	31	Sedang
12	26	Sedang	31	Sedang	26	Sedang
13	28	Sedang	32	Sedang	30	Sedang
14	18	Rendah	29	Sedang	36	Tinggi
15	26	Sedang	30	Sedang	25	Rendah
16	24	Rendah	29	Sedang	30	Sedang
17	23	Rendah	29	Sedang	31	Sedang
18	29	Sedang	30	Sedang	28	Sedang
19	27	Sedang	30	Sedang	28	Sedang
20	26	Sedang	28	Sedang	26	Sedang
21	31	Sedang	34	Tinggi	29	Sedang
22	32	Tinggi	32	Sedang	26	Sedang
23	26	Sedang	26	Rendah	23	Rendah
24	32	Tinggi	32	Sedang	27	Sedang
25	29	Sedang	30	Sedang	20	Rendah
26	36	Tinggi	34	Tinggi	26	Sedang
27	27	Sedang	31	Sedang	26	Sedang
28	33	Tinggi	37	Tinggi	29	Sedang
29	29	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
30	29	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
31	26	Sedang	27	Rendah	33	Tinggi
32	26	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
33	28	Sedang	30	Sedang	27	Sedang
34	18	Rendah	27	Rendah	29	Sedang
35	26	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
36	30	Sedang	32	Sedang	30	Sedang
37	36	Tinggi	31	Sedang	25	Rendah

38	27	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
39	30	Sedang	33	Sedang	28	Sedang
40	30	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
41	33	Tinggi	36	Tinggi	26	Sedang
42	30	Sedang	28	Sedang	27	Sedang
43	26	Sedang	26	Rendah	27	Sedang
44	30	Sedang	34	Tinggi	30	Sedang
45	29	Sedang	31	Sedang	24	Rendah
46	34	Tinggi	34	Tinggi	27	Sedang
47	30	Sedang	28	Sedang	27	Sedang
48	28	Sedang	31	Sedang	25	Rendah
49	30	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
50	32	Tinggi	31	Sedang	22	Rendah
51	28	Sedang	30	Sedang	22	Rendah
52	26	Sedang	28	Sedang	26	Sedang
53	28	Sedang	30	Sedang	33	Tinggi
54	24	Rendah	33	Sedang	31	Sedang
55	29	Sedang	30	Sedang	22	Rendah
56	28	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
57	25	Sedang	29	Sedang	31	Sedang
58	30	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
59	22	Rendah	22	Rendah	35	Tinggi
60	22	Rendah	27	Rendah	34	Tinggi
61	26	Sedang	29	Sedang	30	Sedang
62	32	Tinggi	30	Sedang	31	Sedang
63	28	Sedang	29	Sedang	31	Sedang
64	22	Rendah	22	Rendah	30	Sedang
65	26	Sedang	31	Sedang	31	Sedang
66	31	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
67	31	Sedang	33	Sedang	26	Sedang
68	24	Rendah	28	Sedang	31	Sedang
69	25	Sedang	31	Sedang	32	Sedang
70	30	Sedang	34	Tinggi	34	Tinggi
71	30	Sedang	22	Rendah	25	Rendah
72	29	Sedang	30	Sedang	31	Sedang
73	29	Sedang	29	Sedang	26	Sedang
74	32	Tinggi	32	Sedang	28	Sedang
75	24	Rendah	30	Sedang	33	Tinggi
76	27	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
77	26	Sedang	33	Sedang	31	Sedang
78	31	Sedang	31	Sedang	29	Sedang

79	32	Tinggi	33	Sedang	24	Rendah
80	26	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
81	32	Tinggi	31	Sedang	23	Rendah
82	27	Sedang	27	Rendah	27	Sedang
83	28	Sedang	31	Sedang	29	Sedang
84	27	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
85	36	Tinggi	37	Tinggi	18	Rendah
86	29	Sedang	37	Tinggi	39	Tinggi
87	29	Sedang	32	Sedang	26	Sedang
88	26	Sedang	27	Rendah	34	Tinggi
89	26	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
90	22	Rendah	26	Rendah	32	Sedang
91	29	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
92	31	Sedang	37	Tinggi	29	Sedang
93	30	Sedang	31	Sedang	26	Sedang
94	28	Sedang	33	Sedang	31	Sedang
95	27	Sedang	28	Sedang	29	Sedang
96	30	Sedang	36	Tinggi	26	Sedang
97	30	Sedang	31	Sedang	28	Sedang
98	31	Sedang	31	Sedang	27	Sedang
99	30	Sedang	32	Sedang	26	Sedang
100	26	Sedang	31	Sedang	28	Sedang
101	30	Sedang	33	Sedang	29	Sedang
102	29	Sedang	33	Sedang	31	Sedang
103	22	Rendah	27	Rendah	33	Tinggi
104	31	Sedang	32	Sedang	29	Sedang
105	28	Sedang	27	Rendah	32	Sedang
106	30	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
107	32	Tinggi	32	Sedang	28	Sedang
108	28	Sedang	29	Sedang	28	Sedang
109	26	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
110	28	Sedang	31	Sedang	31	Sedang
111	24	Rendah	32	Sedang	30	Sedang
112	23	Rendah	27	Rendah	31	Sedang
113	31	Sedang	37	Tinggi	30	Sedang
114	25	Sedang	28	Sedang	39	Tinggi
115	30	Sedang	33	Sedang	26	Sedang
116	22	Rendah	27	Rendah	33	Tinggi
117	27	Sedang	30	Sedang	30	Sedang
118	26	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
119	32	Tinggi	34	Tinggi	26	Sedang

120	28	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
121	22	Rendah	29	Sedang	28	Sedang
122	26	Sedang	31	Sedang	27	Sedang
123	31	Sedang	31	Sedang	29	Sedang
124	31	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
125	24	Rendah	32	Sedang	30	Sedang
126	25	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
127	30	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
128	26	Sedang	30	Sedang	28	Sedang
129	25	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
130	27	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
131	29	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
132	24	Rendah	30	Sedang	33	Tinggi
133	30	Sedang	31	Sedang	26	Sedang
134	34	Tinggi	32	Sedang	24	Rendah
135	33	Tinggi	31	Sedang	24	Rendah
136	32	Tinggi	37	Tinggi	28	Sedang

11. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	75	55,1	55,1	55,1
	Perempuan	61	44,9	44,9	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	6	4,4	4,4	4,4
	31-40 tahun	9	6,6	6,6	11,0
	41-50 tahun	40	29,4	29,4	40,4
	51-60 tahun	81	59,6	59,6	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	1,5	1,5	1,5
	SMP	4	2,9	2,9	4,4
	SMA/SMK	67	49,3	49,3	53,7
	Diploma	12	8,8	8,8	62,5
	Sarjana (S1)	41	30,1	30,1	92,6
	Master (S2)	10	7,4	7,4	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	10	7,4	7,4	7,4
	6-10 tahun	14	10,3	10,3	17,6
	11-15 tahun	4	2,9	2,9	20,6
	16-20 tahun	10	7,4	7,4	27,9
	21-25 tahun	45	33,1	33,1	61,0
	26-30 tahun	34	25,0	25,0	86,0
	>30 tahun	19	14,0	14,0	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

12. Hasil Uji Kategorisasi

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	22	16,2	16,2	16,2
	Sedang	96	70,6	70,6	86,8
	Rendah	18	13,2	13,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	11,0	11,0	11,0
	Sedang	106	77,9	77,9	89,0
	Rendah	15	11,0	11,0	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Beban_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	12,5	12,5	12,5
	Sedang	100	73,5	73,5	86,0
	Rendah	19	14,0	14,0	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan_Kerja	Motivasi_Kerja	Beban_Kerja
N		136	136	136
Normal Parameters a,b	Mean	28,2206	30,5956	28,6471
	Std. Deviation	3,40085	2,76855	3,44164
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,115	,100
	Positive	,074	,115	,100
	Negative	-,091	-,113	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		1,057	1,339	1,167
Asymp. Sig. (2-tailed)		,214	,055	,131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

14. Hasil Uji Linieritas

Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	636,003	11	57,818	7,748	,000
		Deviation from Linearity	499,780	1	499,780	66,970	,000
			136,223	10	13,622	1,825	,063
	Within Groups		925,379	124	7,463		
Total			1561,382	135			

Kepuasan_Kerja * Beban_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Beban_Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	538,212	17	31,660	3,651	,000
		Deviation from Linearity	385,772	1	385,772	44,490	,000
			152,440	16	9,528	1,099	,364
	Within Groups		1023,171	118	8,671		
Total			1561,382	135			

15. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,466	2,48456

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740,371	2	370,185	59,968	,000 ^a
	Residual	821,012	133	6,173		
	Total	1561,382	135			

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,284	3,301		6,448	,000		
	Motivasi_Kerja	,597	,079	,486	7,579	,000	,961	1,041
	Beban_Kerja	-,396	,063	-,401	-6,243	,000	,961	1,041

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

16. Hasi Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,126 ^a	,016	,001	1,53125

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,981	2	2,491	1,062	,349 ^a
	Residual	307,160	131	2,345		
	Total	312,141	133			

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,010	2,037		-,496	,621
	Motivasi_Kerja	,055	,049	,100	1,132	,260
	Beban_Kerja	,044	,039	,100	1,126	,262

a. Dependent Variable: abs_res

17. Hasil Uji Regresi Berganda

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Beban_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,738 ^a	,545	,531	2,32961	,545	39,176	4	131	,000
2	,783 ^b	,613	,599	2,15489	,069	23,105	1	130	,000
3	,829 ^c	,687	,672	1,94793	,073	30,091	1	129	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir, Motivasi_Kerja, Beban_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850,436	4	212,609	39,176	,000 ^a
	Residual	710,947	131	5,427		
	Total	1561,382	135			
2	Regression	957,723	5	191,545	41,250	,000 ^b
	Residual	603,660	130	4,644		
	Total	1561,382	135			
3	Regression	1071,901	6	178,650	47,082	,000 ^c
	Residual	489,481	129	3,794		
	Total	1561,382	135			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir, Motivasi_Kerja, Beban_Kerja

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,847	,936		19,069	,000
	Jenis_Kelamin	1,696	,534	,249	3,174	,002
	Usia	,938	,313	,222	2,996	,003
	Pendidikan_Terakhir	,630	,257	,213	2,453	,015
	Lama_Bekerja	,471	,155	,243	3,049	,003
2	(Constant)	8,492	2,130		3,987	,000
	Jenis_Kelamin	1,563	,495	,229	3,157	,002
	Usia	,841	,290	,199	2,894	,004
	Pendidikan_Terakhir	,485	,240	,164	2,023	,045
	Lama_Bekerja	,325	,146	,168	2,221	,028
	Motivasi_Kerja	,364	,076	,297	4,807	,000
3	(Constant)	18,840	2,696		6,989	,000
	Jenis_Kelamin	1,081	,456	,159	2,371	,019
	Usia	,692	,264	,164	2,623	,010
	Pendidikan_Terakhir	,515	,217	,174	2,376	,019
	Lama_Bekerja	,330	,132	,170	2,497	,014
	Motivasi_Kerja	,328	,069	,267	4,759	,000
	Beban_Kerja	-,285	,052	-,288	-5,486	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir	.	Enter
2	Beban_Kerja ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,738 ^a	,545	,531	2,32961	,545	39,176	4	131	,000
2	,795 ^b	,631	,617	2,10389	,087	30,618	1	130	,000
3	,829 ^c	,687	,672	1,94793	,055	22,649	1	129	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir, Beban_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir, Beban_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850,436	4	212,609	39,176	,000 ^a
	Residual	710,947	131	5,427		
	Total	1561,382	135			
2	Regression	985,959	5	197,192	44,550	,000 ^b
	Residual	575,423	130	4,426		
	Total	1561,382	135			
3	Regression	1071,901	6	178,650	47,082	,000 ^c
	Residual	489,481	129	3,794		
	Total	1561,382	135			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir, Beban_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir, Beban_Kerja, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,847	,936		19,069	,000
	Jenis_Kelamin	1,696	,534	,249	3,174	,002
	Usia	,938	,313	,222	2,996	,003
	Pendidikan_Terakhir	,630	,257	,213	2,453	,015
	Lama_Bekerja	,471	,155	,243	3,049	,003
2	(Constant)	28,045	2,028		13,832	,000
	Jenis_Kelamin	1,159	,492	,170	2,355	,020
	Usia	,767	,285	,182	2,695	,008
	Pendidikan_Terakhir	,647	,232	,219	2,788	,006
	Lama_Bekerja	,461	,140	,238	3,302	,001
	Beban_Kerja	-,309	,056	-,313	-5,533	,000
3	(Constant)	18,840	2,696		6,989	,000
	Jenis_Kelamin	1,081	,456	,159	2,371	,019
	Usia	,692	,264	,164	2,623	,010
	Pendidikan_Terakhir	,515	,217	,174	2,376	,019
	Lama_Bekerja	,330	,132	,170	2,497	,014
	Beban_Kerja	-,285	,052	-,288	-5,486	,000
	Motivasi_Kerja	,328	,069	,267	4,759	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,249**	0,229*	0,170**	0,159*
Usia	0,222**	0,199**	0,182**	0,164*
Pendidikan	0,213*	0,164**	0,219*	0,174*
Lama Bekerja	0,243**	0,168**	0,238*	0,170*
Motivasi Kerja	-	0,297**	-	0,267**
Beban Kerja	-	-	-0,313**	-0,288**
R²	0,545	0,613	0,631	0,687
ΔR^2	0,545**	0,069**	0,087**	0,142**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.

19. Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814
(Hunting)
YOGYAKARTA 55213

operator2@yahoo.com

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/603/5/2015

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN I**
Tanggal : **16 APRIL 2015**

Nomor : **770/UN34.18/PL/2015**
Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **MOHAMMAD INDRA ALAMSYAH** NIP/NIM : **10408141036**
Alamat : **FAKULTAS EKONOMI, MANAJEMEN, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISPERINDAGKOP DAN UKM DIY**
Lokasi : **DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH DIY**
Waktu : **27 MEI 2015 s/d 27 AGUSTUS 2015**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjapro.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjapro.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **27 MEI 2015**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dra. Puji Astuti, M.Si
NIP. 19590525 198503 2 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH DIY
3. WAKIL DEKAN I, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN